



Alcaldía de
SOACHA

Secretaría de
Educación



Evaluación DOCENTE 2024



Alcaldía de
SOACHA

Secretaría de
Educación



DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



Contenido

Introducción 3

Metodología 4

 Aspectos generales..... 4

 ¿Qué es la evaluación de desempeño? 4

Metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente 4

 ¿A quién se evalúa? 4

 ¿Quiénes evalúan?..... 5

 ¿Cuándo se evalúa? 5

 ¿Qué se evalúa?..... 5

 ¿Cómo se evalúa? 7

Metodología para la elaboración del análisis territorial de los resultados de evaluación de desempeño 2024..... 9

 Población evaluada..... 9

Origen de los resultados..... 9

 Criterios de organización y análisis de los resultados 9

Herramienta de procesamiento de resultados 10

Organización y análisis de resultados 10

 Resultados históricos..... 10

 Ranking de instituciones educativas 2023..... 12

 Resultado de evaluación por categoría de desempeño alcanzada 13

 Resultado de evaluación por sector y comuna 13

 Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón 14

 Resultado de evaluación por cargo y asignatura ¡Error! Marcador no definido.15

 Resultados de evaluación de desempeño por área de gestión y competencia 16

 Competencias funcionales..... 16

 Competencias comportamentales 21

Necesidades de formación detectadas 22

Conclusiones 23

Recomendaciones 25



Gráficas

Gráfica 1 Ranking de instituciones educativas por valoración final promedio 2024 12

Gráfica 2 Número de docentes y directivos docentes clasificados según categorías de desempeño 202413

Gráfica 3 Valoración final promedio por Comuna/Corregimiento 2024..... 13

Gráfica 4 Valoración final promedio por grado y nivel de escalafón 2024 14

Gráfica 5 Valoración final promedio por cargo 2024 15

Gráfica 6 Valoración final promedio por cargo y asignatura 2024..... 16

Gráfica 7 Valoración promedio por competencia de la gestión directiva 2024..... 17

Gráfica 8 Valoración promedio por competencia de la gestión académica directivos docentes 2024 17

Gráfica 9 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa directivos docentes 2024 18

Gráfica 10 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria directivos docentes 2024...18

Gráfica 11 Valoración promedio por competencia de la gestión académica para docentes 2024 19

Gráfica 12 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa docentes 2024.....19

Gráfica 13 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria para docentes 2024 20

Gráfica 14 Valoración final promedio y porcentaje de elección de competencias comportamentales..... docentes y directivos docentes 2024 21

Tablas

Tabla 1 Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según área de gestión 6

Tabla 2 Competencias comportamentales de los docentes y directivos docentes 6

Tabla 3 Población de docentes y directivos docentes evaluados en la vigencia 2024..... 9

Tabla 4 Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2022- 2024 11

Tabla 5 Valoración final promedio por competencia funcional por institución educativa- directivos docentes y docentes 2024..... 20

Tabla 6 Necesidades de formación identificadas en el proceso evaluativo 22



Introducción

La Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docente, en el marco del Sistema Educativo Colombiano, se fundamenta en el concepto de “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.1.5.1.2.), Esto implica un ejercicio continuo de observación, seguimiento y valoración de la práctica pedagógica del docente y directivo docente, mediante el cual es posible obtener información no solo sobre las competencias laborales asociadas al cargo, sino también sobre su articulación con los demás componentes de gestión educativa.

Ahora bien, para garantizar que el proceso evaluativo del educador y sus resultados contribuyan de manera significativa a la gestión del establecimiento educativo y a su propósito formativo, es dispensable reflexionar sobre la configuración y promoción de una cultura evaluativa. Esta debe permitir trascender la concepción de la evaluación como mecanismo sancionatorio, para asumirla como una herramienta orientada al mejoramiento continuo tanto profesional como personal, del educador. Por ello, se hace necesario continuar sumando esfuerzos para promover la

como mecanismo de una cultura evaluativa. Esta debe permitir trascender la concepción de la evaluación que permita trascender del concepto de la evaluación como sanción; al de la evaluación como mecanismo para el mejoramiento continuo tanto profesional como personal del educador. Por tal motivo, se requiere continuar sumando esfuerzos por promover la institucionalización de prácticas evaluativas objetivas en la cotidianidad escolar.

En virtud de lo anterior, el presente informe expone un análisis de tipo exploratorio y descriptivo de los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, en el marco de su Evaluación Anual de Desempeño Laboral correspondiente a la vigencia 2024. El propósito de este análisis es identificar el estado del desempeño a nivel territorial, así como reconocer las necesidades de formación y/o actualización que permitan a la Entidad definir, dentro del Plan de Apoyo al Mejoramiento y el Plan Territorial de Formación Docente, las acciones necesarias para fortalecer la práctica pedagógica desde la reflexión crítica sobre el rol del educador.





Metodología

El Decreto Único Reglamentario del Sector Educativo 1075 de 2015, en su Capítulo 5, junto con la guía Metodológica No. 31 de 2008 del Ministerio de Educación Nacional (MEN) *“establecen los referentes legales, conceptuales y metodológicos para el desarrollo de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de docentes y directivos docentes. Estos lineamientos permiten tanto a las instituciones educativas como a las Entidades Territoriales Certificadas comprender las disposiciones normativas vigentes y seguir una ruta clara que concibe la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en evidencia, más allá de una acción puntual y aislada del contexto institucional.”*

En este marco la metodología empleada para el presente informe se fundamenta en los principios de objetividad, continuidad y sistematicidad. Se consideraron los instrumentos definidos en la guía, tales como la carpeta de evidencias, los protocolos de observación, las escalas de calificación y los mecanismos de seguimiento individual e institucional. El análisis se desarrolló a partir de la información recolectada durante el proceso evaluativo correspondiente al año 2024, permitiendo caracterizar el desempeño de los docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y necesidades de formación, y orientar acciones estratégicas dentro del Plan de Apoyo al Mejoramiento y el Plan Territorial de Formación Docente.

En este sentido, se expone a continuación la metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral mediante la cual se obtuvieron los resultados, así como la considerada en la elaboración del presente informe.

Aspectos generales

¿Qué es la evaluación de desempeño?

En concordancia con lo establecido en el artículo 2.4.1.5.1.2 del Decreto 1075 de 2015, la evaluación anual de desempeño docente se considera como *“la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión”* (MEN, 2015). Dicha ponderación comprende la valoración tanto cualitativa como cuantitativa de la labor del educador a partir de la información recolectada durante el periodo establecido y relacionada directamente con una serie de criterios definidos por el Ministerio de Educación Nacional.

Por ende, la evaluación de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes, al considerarse como un proceso incidente no sólo en el mejoramiento de la calidad educativa, sino también en el desarrollo profesional y personal del evaluado, debe atender a principios de confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto-ley 1278 de 2002, por lo cual este proceso se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia (MEN, 2008).

Metodología del proceso de evaluación anual de desempeño laboral docente

¿A quién se evalúa?

Atendiendo a la identificación de los docentes y directivos docentes como sujetos o actores activos dentro del proceso de evaluación anual de desempeño laboral, se entiende como tal a aquellos que cumplen con las siguientes características:

- Ingresaron al servicio educativo estatal a través de un concurso abierto de méritos
- Superaron la evaluación de periodo de prueba
- Fueron inscritos en el escalafón docente





- Laboraron mínimo tres (03) meses continuos o discontinuos en el establecimiento educativo

En virtud de lo anterior, se entiende que tanto los docentes como directivos docentes sujetos del proceso evaluativo (o evaluados), se rigen por el Decreto 1278 de 2002 mediante el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Los docentes regidos por el Decreto 2277 de 1979 no son sujetos de este proceso evaluativo.

¿Quiénes evalúan?

Tal como lo establece la Ley 715 de 2001, en su artículo 10, en el numeral 10.10 es función de los rectores *“Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”*. Conforme a lo anterior, son los rectores de los establecimientos educativos quienes fungen como evaluadores de los docentes y coordinadores a su cargo, así como los garantes de que el proceso evaluativo se implemente de conformidad con las disposiciones legales de orden nacional y municipal.

Por otro lado, la precitada Ley en su artículo 7, en el numeral 7.7 establece que es función de los Municipios Certificados en Educación: *“Evaluar el desempeño de rectores y directores, y de los directivos docentes”*. Por lo tanto, al ser Soacha un Municipio certificado en el sector Educación, es responsabilidad de quien funja como Secretario de Educación, evaluar a los rectores adscritos a la Entidad, quien a su vez conforma un Comité de Evaluación de Desempeño de Rectores a través de la designación de los directores administrativos y los líderes de Área de la Entidad. Este Comité apoya al Secretario de Educación en el seguimiento al desempeño del directivo docente rector.

¿Cuándo se evalúa?

Anualmente, y como competencia definida para las Entidades Territoriales Certificadas, se emite a la comunidad educativa del municipio, el calendario académico para cada vigencia Resolución 1834 de 2023 *“Por la cual se establece el calendario académico general para el año 2024, en los establecimientos educativos, en los niveles de Preescolar, Básica y Media del municipio de Soacha”*. Con base en las fechas establecidas para el desarrollo académico e institucional, se expide del mismo modo, un acto administrativo la Resolución 264 de 2024 por el cual se organiza y divulga el proceso de evaluación del desempeño docente. En concordancia con lo anterior, el ejercicio de emitir una única valoración final al cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo se efectúa al cierre del calendario académico correspondiente. Las fechas establecidas para esta etapa son parametrizadas en el Sistema Humano de tal manera que se evite la emisión de valoraciones tempranas o tardías, garantizando que se realice con el total de tiempo laborado.

¿Qué se evalúa?

Atendiendo a lo manifestado en el apartado anterior denominado *“¿Qué es la evaluación de desempeño?”*, el Ministerio de Educación Nacional diseñó una serie de criterios e indicadores directamente relacionados con las funciones y responsabilidades que posee el docente y directivo docente, de acuerdo con el cargo que desempeña. Del mismo modo, se fundamenta en el enfoque de competencias que invita a una gestión integral del talento humano teniendo en cuenta el desarrollo personal y laboral con el fin de reconocer los logros y los aportes individuales.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional concibe una competencia como una característica intrínseca a un individuo (por lo tanto, no es directamente observable) que se manifiesta en su desempeño particular en contextos determinados. Es decir, el ser competente implica resolver con éxito y de forma flexible y creativa diferentes situaciones que se le presenten a lo largo de su labor profesional, haciendo





de la competencia algo dinámico que se asimila y se desarrolla con el aprendizaje y la práctica constante, logrando cada vez desempeños más altos (MEN, 2008).

Asimismo, para cada competencia definida se establecen un conjunto de actuaciones intencionales y de responsabilidades profesionales asociadas a la labor como educadores que inciden de manera directa en el desarrollo y mejoramiento de los objetivos misionales y organizacionales del proyecto educativo de las instituciones educativas y por supuesto, en el logro de resultados de los estudiantes y todo lo relacionado con la gestión escolar.

Por lo tanto, se definen dos tipos de competencias, las funcionales y las comportamentales. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas de cada cargo y se expresan en las actuaciones intencionales de docentes y directivos docentes en sus diferentes áreas de gestión institucional (directiva, académica, administrativa y comunitaria), las cuales empatan con las definidas para el proceso de Autoevaluación Institucional. Éstas representan el 70% de la valoración final y se organizan de la siguiente manera.

Tabla 1 Competencias funcionales de los docentes y directivos docentes según área de gestión

Área de gestión	Competencias	
	Docentes	Directivos docentes
Directiva		Planeación y organización directiva Ejecución
Académica	Dominio curricular Planeación y organización académica Pedagógica y didáctica Evaluación del aprendizaje	Pedagógica y didáctica Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	Uso de recursos Seguimiento de procesos	Administración de recursos Gestión de talento humano
Comunitaria	Comunicación institucional Interacción con la comunidad	Comunicación institucional Interacción con la comunidad y el entorno

Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31 (2008)

Cada una de las competencias funcionales despliega una serie de actuaciones intencionales que sirven para establecer las contribuciones individuales de cada docente o directivo docente. Dicha contribución se entiende como el resultado concreto, explícito, observable y medible con el que se compromete el docente o directivo docente evaluado durante el tiempo objeto de evaluación, como aporte al cumplimiento de las metas que establece cada institución.

Por su parte, las competencias comportamentales hacen referencia a las actitudes, valores, intereses, las motivaciones y las características de personalidad con la que los docentes y directivos acompañan sus funciones y responsabilidades propias de su cargo. Estas competencias son transversales a las diferentes áreas de gestión y representan el 30% restante de la evaluación final. Estas son:

Tabla 2 Competencias comportamentales de los docentes y directivos docentes

Competencias comportamentales
Liderazgo Relaciones Interpersonales Trabajo en Equipo Negociación y Mediación Compromiso Social e Institucional Iniciativa Orientación al Logro





Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31 (2008)

Estas competencias están constituidas por un conjunto de actuaciones intencionales que orientan su evaluación, pero, dado que estas competencias actúan sobre la forma en la que los docentes realizan su trabajo, más que sobre los resultados en sí mismos, no es necesario establecer contribuciones individuales. En este sentido, se deben elegir 3 de las 7 competencias comportamentales expuestas, con la intención de profundizar las que requieren más desarrollo y promover el mejoramiento de éstas. Su escogencia se puede realizar de manera individual o colectiva de acuerdo con las necesidades personales y profesionales del evaluado o con los objetivos y metas de la institución educativa.

¿Cómo se evalúa?

La Guía Metodológica N° 31 de 2008, orienta y define tanto las etapas del proceso de evaluación anual de desempeño docente, para que las Entidades Territoriales Certificadas las acojan y adecúan a los tiempos definidos en el calendario escolar, así como a las características y necesidades propias del contexto educativo.

En este sentido, la metodología dispuesta por el municipio de Soacha para el desarrollo del proceso de evaluación se contempla a través de las etapas que se muestran en la siguiente figura.

Figura 1 Etapas del proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31 (2008)

La *etapa de planeación* se desarrolla al inicio del calendario escolar, con el fin de disponer y organizar los diferentes elementos y recursos necesarios para desarrollar la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes en condiciones óptimas. En este orden de ideas, el evaluar debe atender a las siguientes actividades:

- Conocer las disposiciones y lineamientos que en la materia se establezcan de orden nacional y municipal
- Identificar la población sujeta a evaluación de desempeño.
- Definir un equipo de apoyo que permitirá recolectar la información necesaria con relación a los instrumentos que se aplicarán. Estos instrumentos de apoyo, definidos por el evaluador, son las entrevistas, los cuestionarios, las pautas de observación, los diarios de campo, entre otros que se consideren pertinentes, objetivos y estandarizados.
- Diseñar y socializar con los evaluados, el cronograma en el que se evidencien las etapas del proceso, las actividades a desarrollar, los instrumentos de apoyo a aplicar y las fechas en las que se llevarán a cabo
- Establecer espacios de concertación de compromisos con los evaluados, los cuales se plasman en el acta de competencias, contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias. Esta





acta permite definir el camino a tomar por cada evaluado durante el periodo académico anual, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

- f) Ponderar las áreas de gestión para la evaluación de competencias funcionales, en tanto éstas representan el 70% de la valoración final. Es decir, se debe distribuir ese porcentaje entre las áreas de gestión que le corresponde a cada tipo de cargo (docente o directivo docente)
- g) Seleccionar las tres competencias comportamentales que serán evaluadas y que representarán el 30% de la valoración faltante. Esta selección puede atender acuerdos generales o individuales, dependiendo la necesidad de la institución educativa o de la Secretaría de Educación.

La *etapa de desarrollo* se lleva a cabo desde el cierre de la etapa de planeación hasta el final del calendario escolar, y abarca las siguientes actividades:

- a) Realizar el seguimiento permanente al cumplimiento de los compromisos concertados con el evaluado previamente
- b) Aplicar los instrumentos definidos en la etapa de planeación, con el fin de recolectar y sistematizar la información
- c) Valorar y retroalimentar las evidencias que se recolectan en el transcurso del año. Esta valoración no tiene carácter cuantitativo. En efecto, se emiten apreciaciones cualitativas, siempre en el marco de la objetividad, que le permitan al evaluado atender recomendaciones oportunas.

Finalmente, la *etapa de valoración final* implica la emisión de un juicio valorativo respecto a los compromisos pactados, las evidencias recolectadas y analizadas y las actuaciones intencionales asociadas a cada competencia. En este sentido, se contemplan las siguientes actividades:

- a) Valorar de manera cuantitativa cada una de las competencias (funcionales y comportamentales) de acuerdo con el resultado de análisis de las evidencias aportadas por el evaluado. El valor numérico que se asigna se realiza de acuerdo con la siguiente escala:

Figura 2 Categorías cualitativas y su correspondencia con la escala cuantitativa



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, Guía 31(2008)

- b) Una vez valorada cuantitativamente cada competencia, se obtienen los resultados ponderados de acuerdo con la distribución del 70% establecida para cada área de gestión, y del 30% para las competencias comportamentales. Entre ambos, se obtiene una calificación final la cual arroja una categoría cualitativa, de acuerdo con la figura anterior. Estos resultados deben registrarse en el protocolo dispuesto en el Sistema Humano.
- c) Notificar el resultado final al evaluado, de manera personal o por medio escrito a través de correo certificado a la dirección que registra en la hoja de vida, o por edicto en la institución educativa de no ser posible los anteriores métodos.
- d) Formular, de manera concertada entre el evaluador y el evaluado, un plan de desarrollo personal y profesional cuando el evaluado haya presentado resultados no satisfactorios en su proceso evaluativo, o se haya detectado algún aspecto clave de su desempeño que considere que deba ser objeto de mejoramiento.





Metodología para la elaboración del análisis territorial de los resultados de evaluación de desempeño 2024

Población evaluada

De acuerdo con lo manifestado en el apartado “¿A quién se evalúa?”, la población establecida para el presente informe de análisis son todos los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que se encuentren inscritos al escalafón docente, y que hayan laborado en el establecimiento educativo durante mínimo tres (03) meses continuos y discontinuos durante la vigencia 2024. En este sentido, no se tendrán en cuenta aquellos docentes o directivos docentes que, por causa atribuible a situaciones administrativas que los retiran temporalmente de sus funciones¹, no cumplieron con el principio del tiempo mínimo. Por lo tanto, la población docente es la siguiente:

Tabla 3 Población de docentes y directivos docentes evaluados en la vigencia 2024

Tipo cargo	Cargo	Total
Directivo docente	Rector	6
	Coordinador	43
Docente	Docente de aula	963
	Docente Orientador	14
	Docente tutor	5
	Total, general	1029

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Origen de los resultados

Para la elaboración del análisis de los resultados de los docentes y directivos docentes en su evaluación anual de desempeño laboral para la vigencia 2024, los mismos fueron tomados del Sistema Humano, el cual es un sistema de información diseñado por el Ministerio de Educación Nacional para la gestión del talento humano (docentes y administrativos) de las secretarías de educación, constituyéndose en el único mecanismo oficial para el registro de la evaluación de desempeño del régimen docente.

Criterios de organización y análisis de los resultados

Los criterios de organización y análisis de los resultados definidos para el presente informe permitirán comprender el estado actual en términos del desempeño de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto 1278 de 2002, en relación con los aspectos generales del proceso de evaluación de desempeño. Es así como se describe, a continuación, el propósito de cada uno de los criterios a fin de contextualizar su lectura:

- a) **Resultados históricos:** Contando con los resultados generales promedio durante los últimos tres años, le permite a la Secretaría de Educación conocer los avances o retrocesos en el desempeño, los cuales pueden ser considerados dentro de la formulación de metas de apoyo al mejoramiento.
- b) **Resultado de evaluación por categoría de desempeño alcanzada:** Permite evidenciar el número de docentes que se ubican en las tres categorías cualitativas de desempeño definidas para el





proceso de evaluación: no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente, de acuerdo con la valoración final obtenida.

- c) **Resultado de evaluación por zona y comuna:** Este criterio permite identificar la georreferenciación de la valoración final promedio obtenida según el tipo de zona (rural y urbana) y la organización administrativa del Municipio de Soacha (comunidades y corregimientos).
- d) **Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón:** Mediante este criterio es posible observar la valoración final promedio obtenida por los docentes y directivos docentes de acuerdo con su grado de escalafón según la estructura prevista en el Decreto Ley 1278 de 2002 (tres grados con cuatro niveles salariales cada uno).
- e) **Resultado de evaluación por cargo y asignatura:** Este criterio permite evidenciar la valoración final promedio obtenida por los docentes y directivos docentes según su cargo y asignatura. Para el caso de los directivos docentes y docentes orientadores y tutores, su asignatura se identifica como “no aplica”, en tanto no poseen asignación académica asociada a las áreas o asignaturas.
- f) **Resultado de evaluación por área de gestión y tipo de competencia:** A partir de este criterio, es posible reconocer la valoración promedio obtenida por los docentes y directivos docentes en cada una de las competencias funcionales establecidas para cada área de gestión, discriminadas por tipo de cargo, cargo y asignatura. Así mismo, de manera conjunta, se establece la valoración promedio obtenida en las competencias comportamentales por cada uno de los cargos. Estas competencias comportamentales son transversales a los dos tipos de cargos (docente y directivo docente).

Herramienta de procesamiento de resultados

De acuerdo con lo establecido por Bernal (2010: 198), como una de las herramientas estadísticas dispuestas para el procesamiento de datos, se encuentran las Medidas de Tendencia Central, entre las cuales, el presente estudio optó por utilizar la mediana, la cual en palabras Hernández Sampieri (2014: 286) puede definirse como el promedio aritmético de una distribución. (...) y es la suma de todos los valores dividida entre el número de casos.

En virtud de lo anterior, el presente informe establece el análisis de datos a partir de las valoraciones promedio de acuerdo con los criterios descritos en el apartado anterior.

Organización y análisis de resultados

En consideración con los criterios de organización y análisis de los resultados esbozados previamente, a continuación, se muestran los resultados obtenidos por los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del Municipio de Soacha para la vigencia 2024 y los cuales se rigen por el Decreto ley 1278 de 2002.

Resultados históricos





Tabla 4 Valoración final promedio por institución educativa en periodo 2022- 2024

Institución Educativa	2022	2023	2024	TENDENCIA
IE Buenos Aires	94,2	94,7	95,7	
IE Cazuca	95,6	96,1	95,0	
IE Chiloé	91,6	92,5	92,9	
IE Ciudad Latina	95,7	95,6	96,6	
IE Ciudad Verde	93,6	94,2	94,3	
IE Ciudadela Sucre	93,9	94,1	93,1	
IE Compartir	93,7	94,6	94,3	
IE Eduardo Santos	94,4	94,3	94,3	
IE El Bosque	90,8	93,3	93,3	
IE Eugenio Díaz Castro	94,8	94,9	95,5	
IE Gabriel García Márquez	95,2	96,2	95,9	
IE General Santander	94,4	94,8	95,8	
IE Integrado	94,2	94,9	95,0	
IE Julio Cesar Turbay Ayala	98,3	98,9	98,0	
IE La Despensa	94,2	94,5	94,2	
IE Las Villas	94,5	94,9	95,0	
IE León XIII	91,5	91,8	91,7	
IE Luis Carlos Galán	94,6	95,8	94,9	
IE Luis Henríquez	92,9	93,6	94,5	
IE Manuela Beltrán	95,5	95,4	96,0	
IE Nuevo Compartir	94,1	94,7	93,7	
IE Paz y Esperanza	96	96,1	95,7	
IE Ricaurte	96,4	96,7	96,1	
IE San Mateo	96,4	96,8	97,2	
IE Santa Ana	95,7	96,1	96,3	
IE Soacha Avanza - La Unidad	93,2	93,5	95,0	
Promedio municipal	94,2	94,8	94,9	

Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño y elaboración Dirección de Calidad Educativa

De acuerdo con la información presentada en la tabla 4, se evidencia que para el 2024, el 100% de los establecimientos educativos, en promedio alcanzan más de 90 puntos porcentuales situándose en la categoría de **sobresaliente**, sin embargo, 12 instituciones educativas equivalen al 50%, lograron mejorar sus resultados promedio en comparación con el año anterior; por otro lado, 2 instituciones educativas 8% mantuvieron su promedio durante los dos años consecutivos.

Así mismo, el 42% de los establecimientos educativos experimentó disminuciones en sus resultados promedio, aunque con variaciones mininas de un año a otro. A pesar de ello, el promedio municipal ha mostrado un incremento sostenido entre el 2022 y el 2024.

Por otra parte, la Institución Educativa Julio Cesar Turbay se ha consolidado como el establecimiento educativo con los mejores resultados a nivel municipal, alcanzando 98 puntos porcentuales.

En cuanto a la Institución Educativa Soacha Avanza- La Unidad, ésta presenta un incremento del 1.5 en sus resultados entre 2023 y 2024. Del mismo modo, las Instituciones educativas Buenos Aires, General Santander reflejan un aumento del 1% en sus resultados para el año 2024.



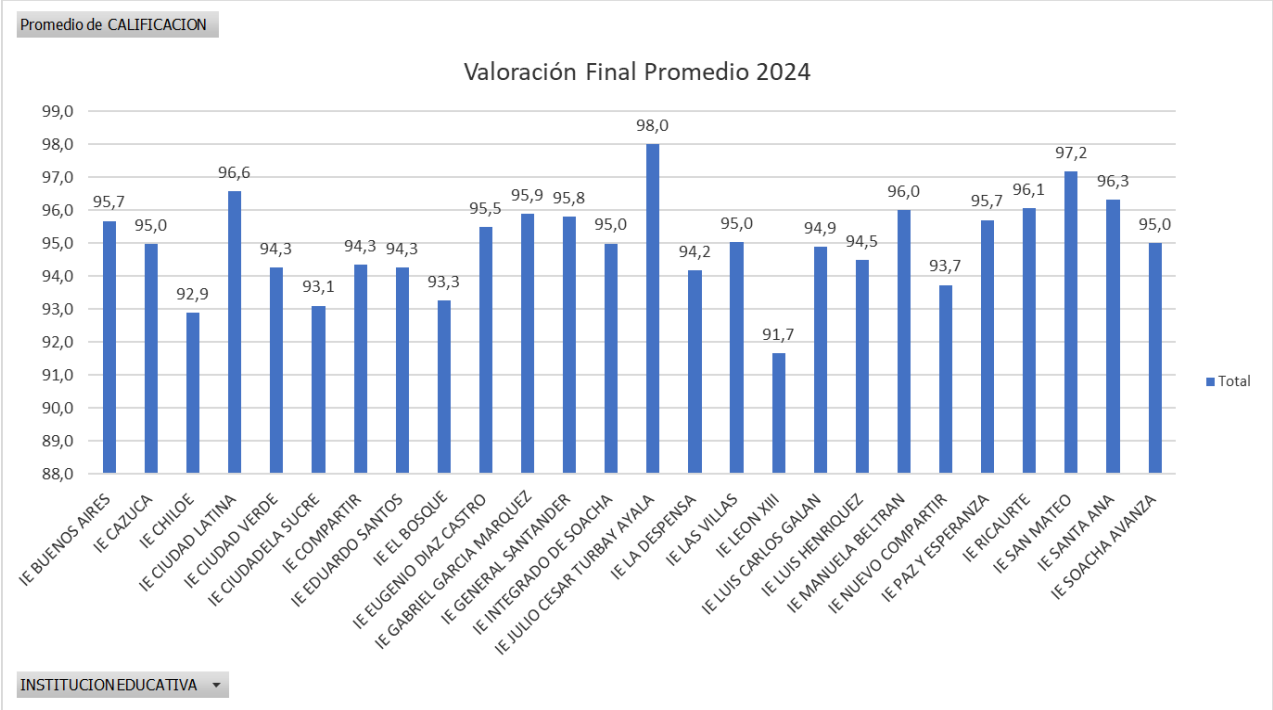


Las Instituciones Educativas Ciudad latina, Luis Henríquez, han demostrado un crecimiento significativo en sus resultados promedios durante el año 2024.

Como se observa, todos los establecimientos educativos en 2024 se posesionan en la categoría de Sobresaliente, lo que indica que, en promedio, los docentes y directivos docentes del municipio de Soacha han alcanzado un desempeño excepcional; esto está alineado con los criterios de calidad establecidos en el artículo 2.4.1.5.2.6 del Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, cumpliendo tanto con sus funciones como con los compromisos trazados.

Ranking de instituciones educativas 2024

Gráfica 1 Ranking de instituciones educativas por valoración final promedio 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

A partir de la información contenida en la gráfica 1, se puede identificar seis establecimientos educativos con valoraciones promedio superiores a 96 puntos. Encabezando la lista la institución educativa Julio Cesar Turbay, con un promedio de 98,0, seguida por San Mateo con 97,2, Ciudad Latina con 96,6, Santa Ana con 96,3, Ricaurte con 96,1, y Manuela Beltrán con 96,0, evidenciando resultados significativos a nivel municipal.

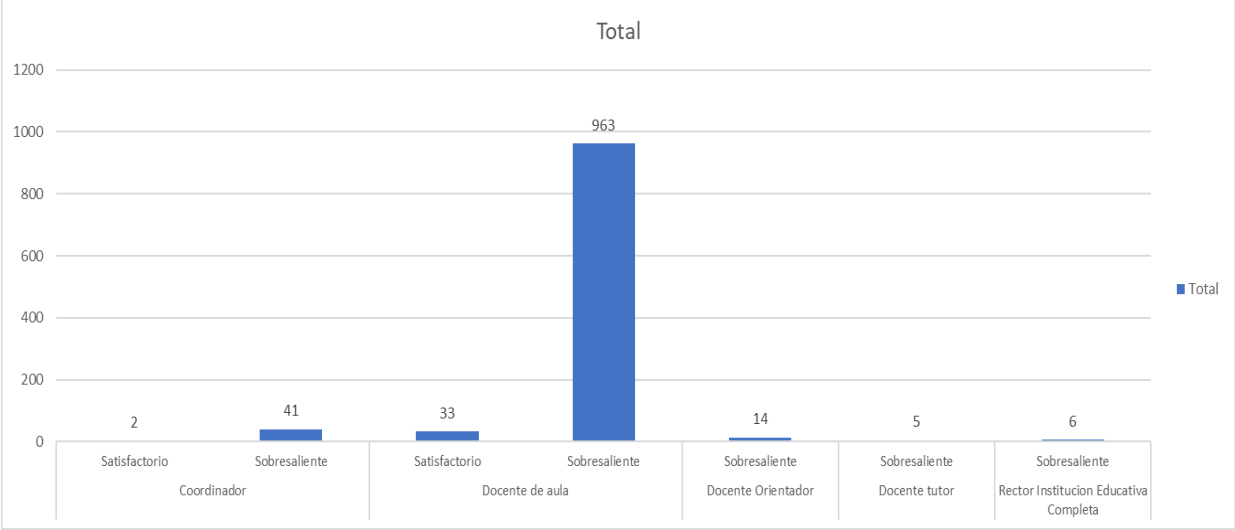
Por otro lado, la Institución Educativa León XIII se encuentra en un nivel Sobresaliente, según la gráfica que marca la puntuación mínima para esta categoría. Sin embargo, registra los resultados más bajos del municipio de Soacha, con un promedio de 91,7





Resultado de evaluación por categoría de desempeño alcanzada

Gráfica 2 Número de docentes y directivos docentes clasificados según categorías de desempeño 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Por otro lado, la clasificación de los resultados según la categoría de desempeño, representada en la gráfica 2, evidencia que el 100% de los rectores (6), el 98% de los coordinadores (41), el 97% de los docentes de aula (963), el 100% de los docentes orientadores (14) y el 100% de los docentes tutores (5) se ubicaron en la categoría de evaluación *Sobresaliente*.

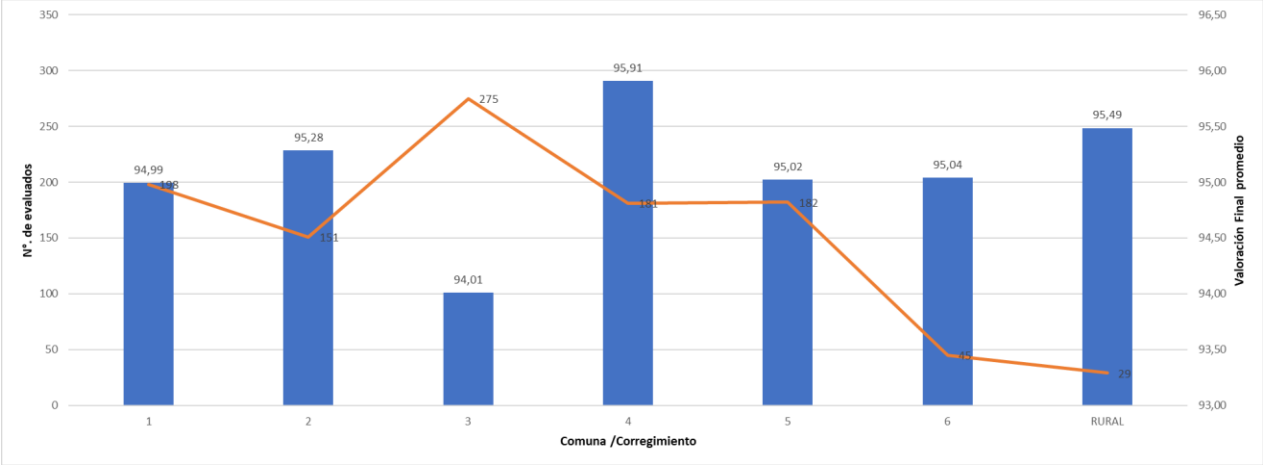
Según lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional en la Guía Metodológica N° 31, esta clasificación indica que todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se reflejan de manera constante en el desempeño de los evaluados, manifestándose en todos los contextos de desempeño excepcional que supera lo esperado y evidenciando todos los criterios de calidad definidos.

Por otra parte, el 3% de los docentes de aula (33) y el 2% de los coordinadores (2) se encuentran en la categoría *Satisfactorio*, lo que implica que casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se reflejan con frecuencia y en múltiples situaciones, mostrando una alta consistencia en los distintos contextos de desempeño.

En estos casos, las contribuciones individuales fueron cumplidas, y la mayoría de los criterios de calidad establecidos han sido evidenciados, resultando en una evaluación positiva.

Resultado de evaluación por sector y comuna

Gráfica 3 Valoración final promedio por Comuna/Corregimiento 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño





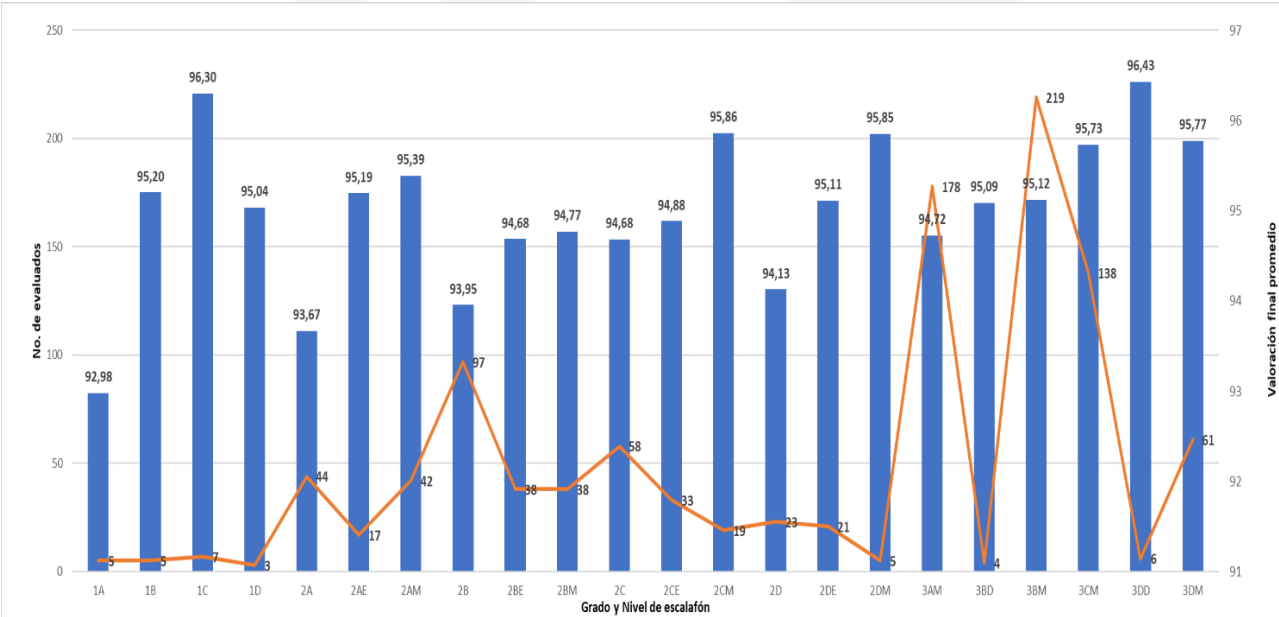
Con el propósito de obtener un panorama georreferenciado de los resultados de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes, y considerando su ubicación en comunas (urbano) y corregimientos (rural) de acuerdo con la organización administrativa del Municipio de Soacha, la gráfica 3 muestra 181 docentes y directivos docentes de la comuna 4 obtuvieron la mejor valoración final promedio, con 96 puntos. Le sigue la zona Rural (Corregimientos), donde 29 docentes y directivos docentes alcanzaron un promedio de 95, 5 puntos.

Por otro lado, la valoración final mas baja la obtuvo la comuna 3, con 94 punto, siendo además la zona con el mayor número de personal evaluado, con 277 docentes y directivos docentes.

Es importante señalar que, al utilizar la media como medida de tendencia central, el promedio de la zona rural se calcula a partir de un menor número de valoraciones finales individuales, mientras que en la zona urbana recoge un número considerablemente mayor. Esto se debe a que, en la zona rural, solo existe una institución educativa con 9 sedes distribuidas en los dos corregimientos que conforman la extensión rural del Municipio de Soacha.

Resultado de evaluación por grado y nivel de escalafón

Gráfica 4 Valoración final promedio por grado y nivel de escalafón 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

De acuerdo con los resultados promedio de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes, según el grado y nivel del escalafón en el que se encuentran clasificados, la gráfica 4 muestra que el escalafón 3DD refleja un promedio de 96.4 puntos, lo cual está en conformidad con los títulos académicos registrados (doctorado) y los ascensos obtenidos mediante procesos de evaluación de competencias.

Por otro lado, la valoración final promedio más baja a nivel municipal corresponde a los docentes clasificados en el escalafón 1ª, es decir 6 docentes cuya formación académica registrada ante la entidad es Normalista Superior. Aun así, los resultados se ubican en el nivel sobresaliente, con un promedio de 92,9 puntos porcentuales.

Asimismo, al analizar los niveles y grados que agrupan al mayor número de docentes y directivos docentes, se observa que:

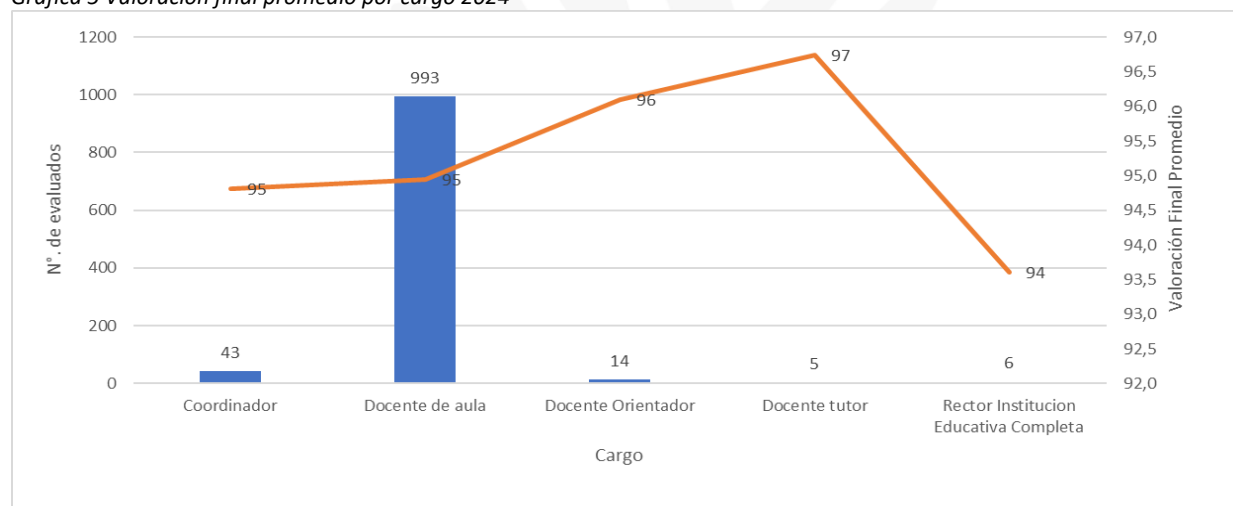




- ✓ 21% (219 docentes) están en el grado y nivel 3BM, con una valoración final promedio de 96.4 puntos
- ✓ 17% (178 docentes) se encuentran en el grado y nivel 3AM, obteniendo un promedio de 94.7 puntos.
- ✓ 13% (136 docentes) pertenecen al grado y nivel 2CM, con una valoración final promedio de 95.7 puntos.
- ✓ Finalmente, se evidencia que la variable de estudios posgraduales de Especialización (E) y Maestría (M) no presenta una diferenciación significativa, ya que los resultados obtenidos por quienes poseen estos estudios y quienes no, son similares en promedio. Sin embargo, los docentes con Doctorado (D) reflejan resultados superiores, alcanzando más de 96.4 puntos.

Resultado de evaluación por cargo y asignatura

Gráfica 5 Valoración final promedio por cargo 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Otra variable clave para comprender los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes es su cargo y asignación académica. En este sentido, la gráfica 5 presenta la valoración final promedio obtenida según el cargo que desempeñan en los establecimientos educativos.

El cargo de docente se clasifica en: aula, orientador y tutor, mientras que el cargo de directivo docente incluye rector y coordinador. De manera general, los promedios de desempeño en estos cargos se ubican en un nivel **sobresaliente**, lo que indica que todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se reflejan en el desempeño de los evaluados y se manifiestan en todos los contextos de desempeño. Además, las contribuciones individuales fueron cumplidas en su totalidad, evidenciando todos los criterios de calidad establecidos. Según el Ministerio de Educación (MEN, 2008), estos resultados constituyen un logro excepcional y superan lo esperado.

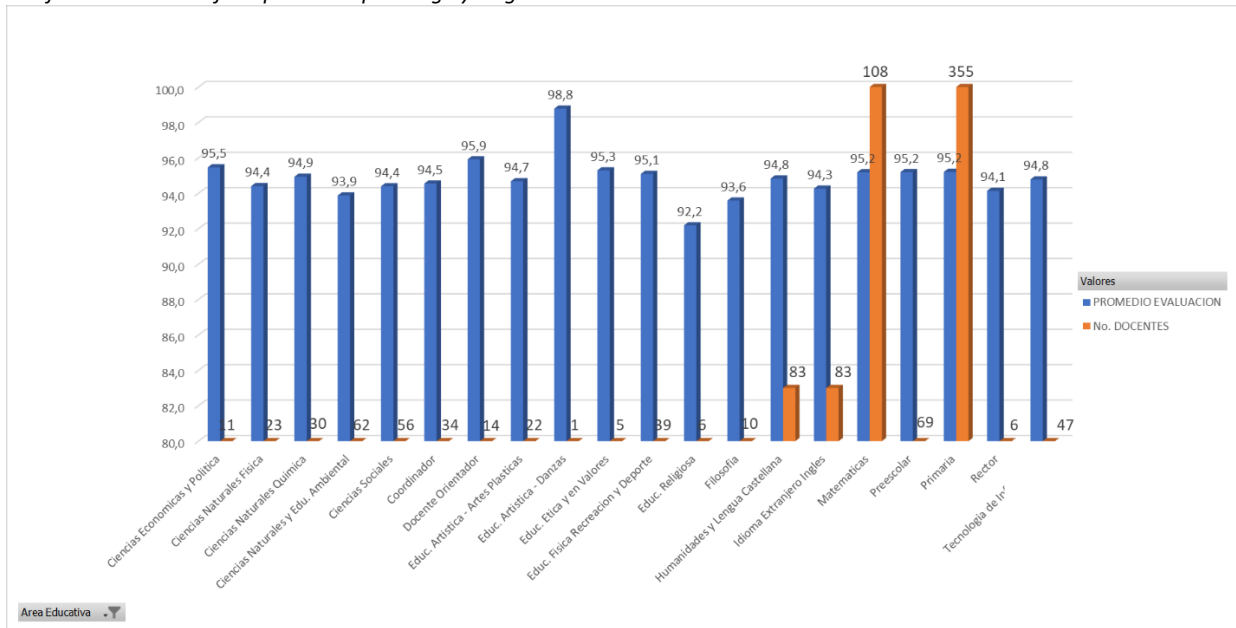
Las valoraciones promedio obtenidas oscilan entre 95 y 97 puntos, destacando en el ranking el cargo de Docente Tutor, con un promedio de 96,7 puntos, siendo el mejor valorado a nivel municipal. Le sigue el docente orientador con 96,1 puntos. Asimismo, los de aula y coordinadores presentan promedios muy similares, de 94,9 y 94,8 puntos, respectivamente. Por último, el cargo de rector obtiene una valoración final promedio de 93,6 puntos, ubicándose en la posición más baja dentro de la clasificación.

Cabe aclarar que el cargo de docente tutor les corresponde a los docentes de aula comisionados para prestar el servicio educativo a través del programa para la excelencia docente y académica Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional, a través del cual implementan acciones de formación y acompañamiento en aula para el fortalecimiento de la práctica pedagógica y el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de preescolar y básica primaria.





Gráfica 6 Valoración final promedio por cargo y asignatura 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño 2024

Ahora bien, en la Gráfica 6 es posible evidenciar la valoración final promedio obtenida por el conjunto de docentes y directivos docentes, según su asignación académica. Es decir, se refiere a la asignatura o nivel educativo que tienen a cargo dentro del establecimiento educativo (en el caso de preescolar y primaria), o al rol que desempeñan para el caso de los directivos docentes (rector, coordinador y docente orientador), quienes no cuentan con una asignación académica específica dentro de las áreas del conocimiento o niveles educativos, pero se les denomina de igual forma para efectos del análisis.

En este sentido, las asignaturas (o asignaciones académicas) evaluadas presentan resultados que permiten ubicarlas en la categoría cualitativa **Sobresaliente**. Asimismo, se puede evidenciar que, dentro del cargo de docente de aula, la mayor valoración final promedio corresponde a la asignatura de **Educación Artística – Danzas**, con un puntaje de **98,8**. Por otro lado, la valoración final promedio más baja se registra en la asignatura de Filosofía, con **93,6** puntos.

Resultados de evaluación de desempeño por área de gestión y competencia

Competencias funcionales

Como se mencionó en el apartado de metodología, las competencias funcionales se refieren al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, organizadas en diferentes áreas de gestión institucional. En este caso, dichas áreas corresponden a las definidas en el instrumento de autoevaluación institucional para el diseño de los planes de mejoramiento: **Gestión Directiva, Académica, Administrativa y Comunitaria**.

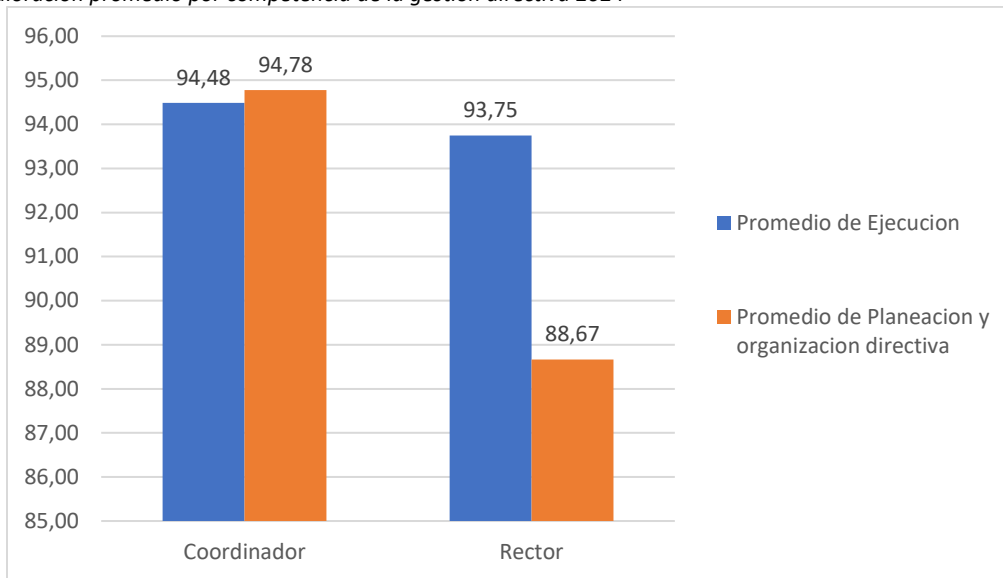
A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de estas áreas de gestión y en sus respectivas competencias, discriminados según el tipo de cargo: **Directivo Docente y Docente**.





Directivo docente

Gráfica 7 Valoración promedio por competencia de la gestión directiva 2024

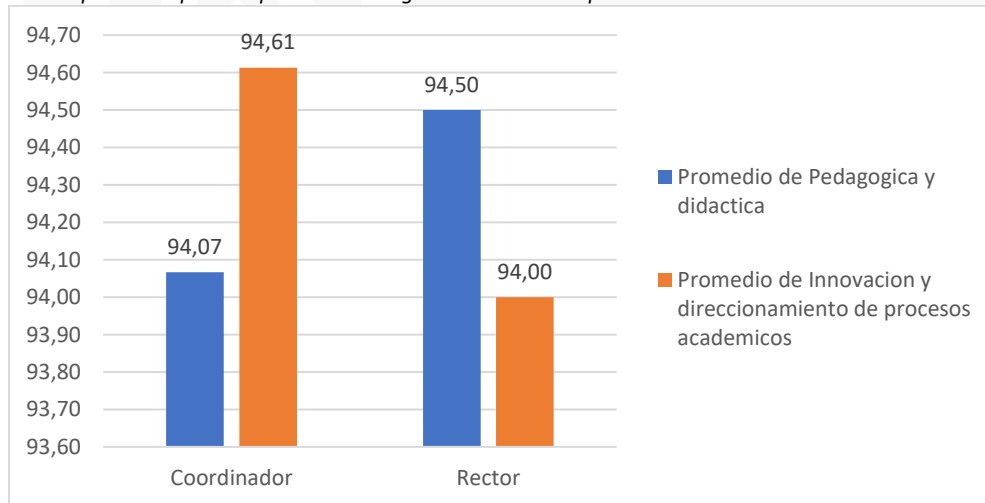


Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Con respecto a la **Gestión Directiva**, correspondiente a los directivos docentes, en la Gráfica 7 se observa que, en las competencias de **Planeación y Organización Directiva y Ejecución**, el cargo de coordinador evidenció el mejor desempeño, con resultados superiores a los 94 puntos porcentuales en ambas competencias. Estos resultados se ubican por encima de los obtenidos por el cargo de rector.

Si bien ambos cargos son evaluados en las mismas competencias, existen diferencias asociadas a sus actuaciones intencionales y funciones específicas, ya que el rector asume un nivel de responsabilidad significativamente mayor dentro del establecimiento educativo, al actuar como su representante legal.

Gráfica 8 Valoración promedio por competencia de la gestión académica para directivos docentes 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

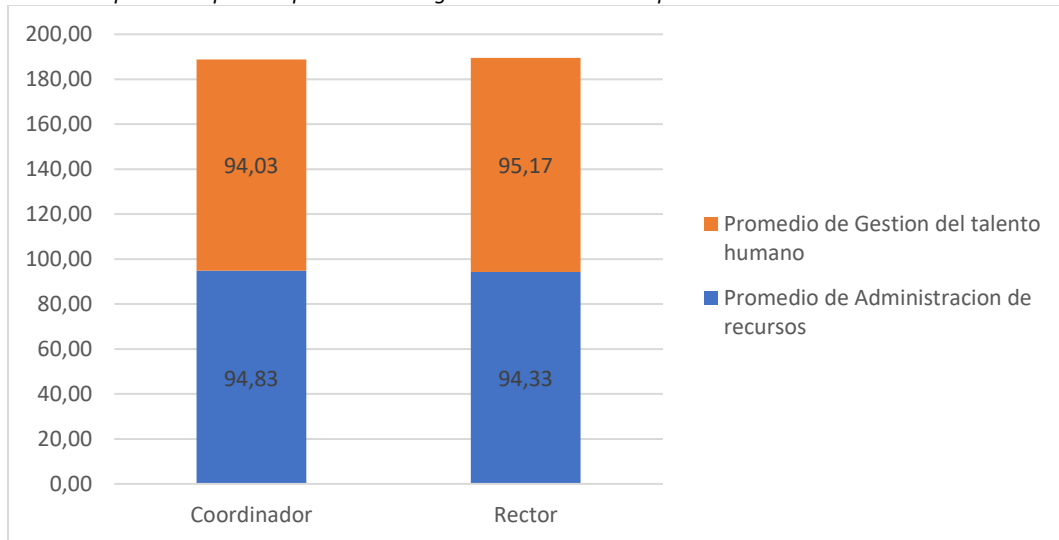
En relación con el área de **Gestión Académica**, la Gráfica 8 evidencia diferencias en el desempeño de los cargos de rector y coordinador según las competencias evaluadas. En la competencia **Pedagógica y Didáctica**, el rector obtuvo una valoración promedio más alta que la del coordinador, con una diferencia de 0,43 puntos porcentuales.

Por el contrario, en la competencia de **Innovación y direccionamiento académico**, el coordinador superó al rector, con una valoración promedio 0,61 puntos porcentuales mayor.





Gráfica 9 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa para directivos docentes 2024

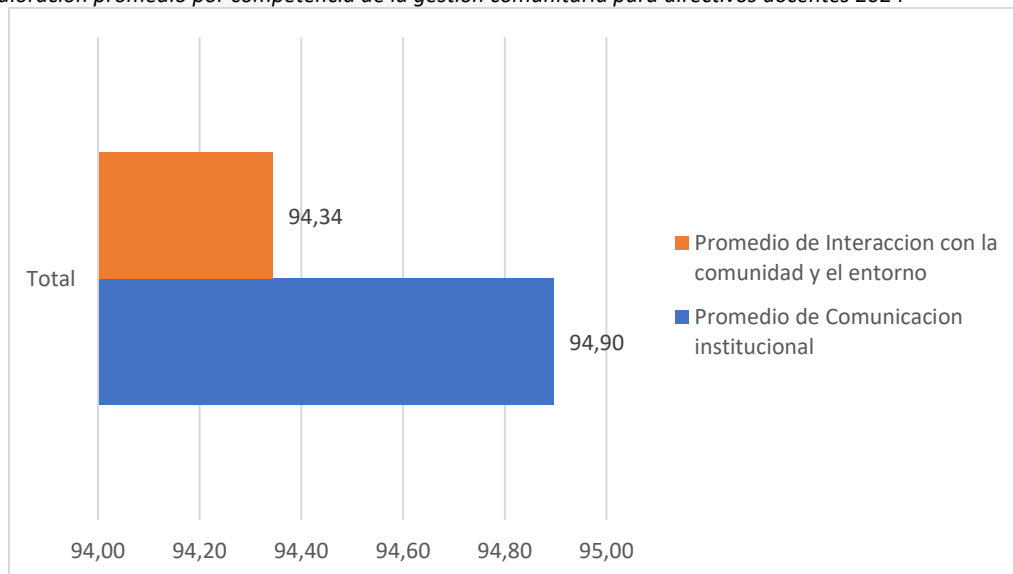


Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En cuanto al área de **Gestión Administrativa**, la Gráfica 9 evidencia que, en la competencia de Administración de recursos, el cargo de coordinador obtuvo una valoración final promedio más alta, con una diferencia de 0,5 puntos porcentuales por encima del cargo de rector.

Por su parte, en la competencia de **Gestión del talento humano**, el rector reflejó un mejor resultado promedio en comparación con el coordinador, con una diferencia de 1,14 puntos porcentuales. Esta diferencia se relaciona directamente con la responsabilidad exclusiva del rector en la gestión del recurso financiero dentro del establecimiento educativo.

Gráfica 5 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria para directivos docentes 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

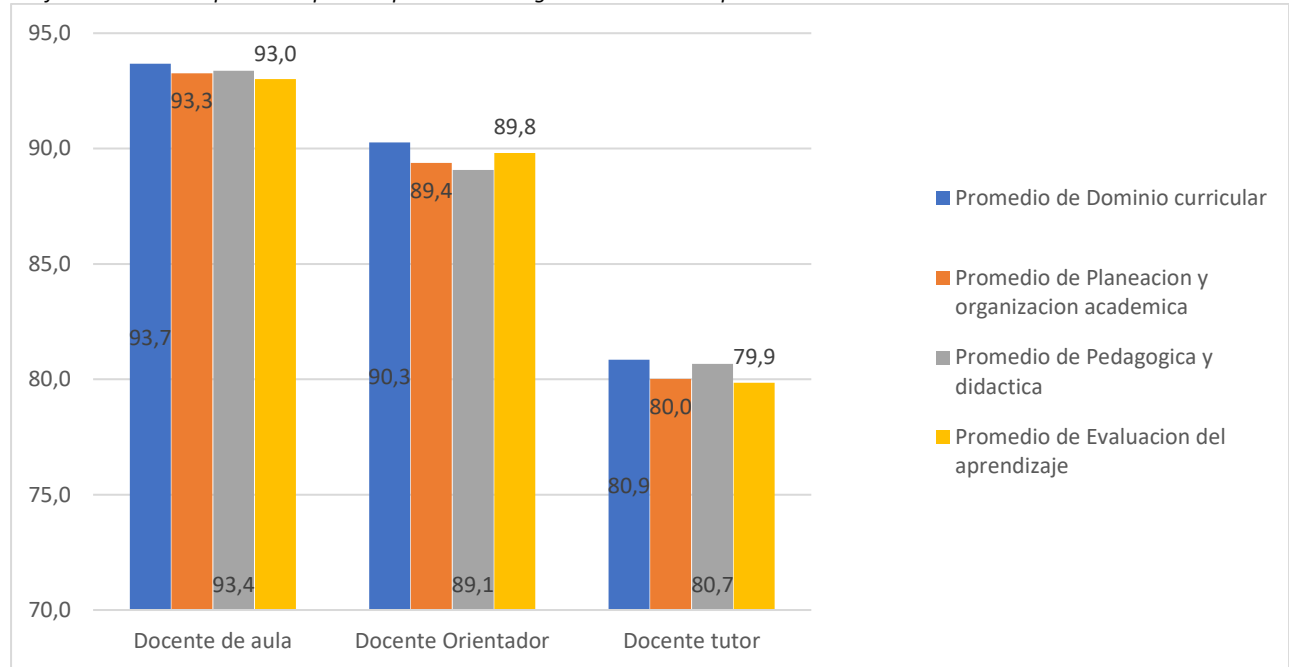
Finalmente, en relación con el área de **Gestión Comunitaria**, en la Gráfica 10 se observa que, en la competencia de **Comunicación Institucional**, el cargo de coordinador obtuvo una valoración promedio final más alta que el de rector, con una diferencia de 1 punto porcentual. En cuanto a la competencia **Interacción con la comunidad y el entorno**, se evidencia una diferencia mínima: los coordinadores alcanzaron 94,4 puntos porcentuales, mientras que los rectores obtuvieron 94, lo que representa una diferencia de 0,4 puntos porcentuales entre ambos cargos.





Docentes

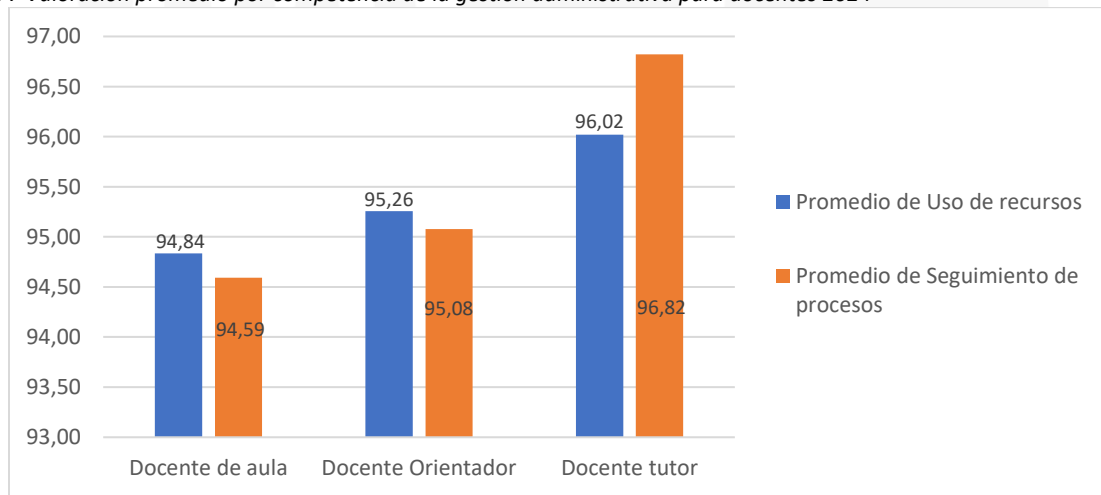
Gráfica 6 Valoración promedio por competencia de la gestión académica para docentes 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Con referencia al área de **Gestión Académica**, en la Gráfica 11 se puede apreciar que los resultados de los docentes de aula presentan un promedio de puntajes que oscila entre 93 y 93,7 puntos porcentuales en las cuatro competencias evaluadas: **Dominio curricular, Planeación y organización académica, Pedagogía y Evaluación del aprendizaje**. Por su parte, los docentes orientadores obtienen valoraciones promedio entre 89,1 y 90,3 puntos porcentuales en su valoración final. En cuanto al docente tutor, sus valoraciones finales promedio son similares, con un rango entre 79,9 y 89,9 puntos porcentuales, mostrando una leve diferencia respecto a los demás cargos.

Gráfica 7 Valoración promedio por competencia de la gestión administrativa para docentes 2024



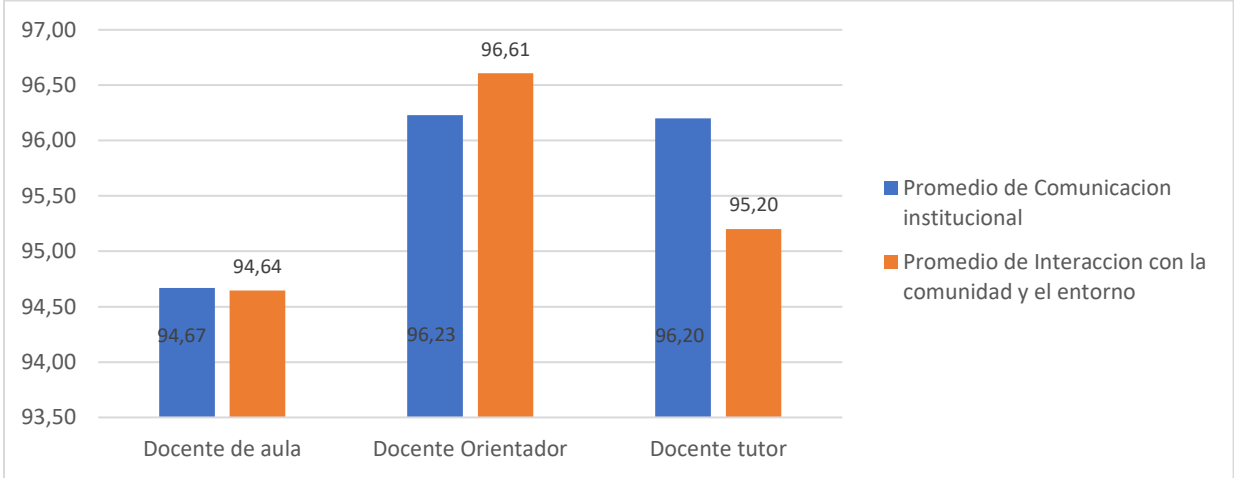
Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En cuanto al área de **Gestión Administrativa**, en la Gráfica 12 se aprecia que, en la competencia **Uso de recursos**, el grupo de docentes tutores obtuvo el puntaje más alto, con 96,02 puntos porcentuales. Le sigue el docente orientador, con un promedio final de 95,26 puntos, y finalmente el grupo de docentes de aula, con una valoración de 94,84 puntos porcentuales. En la competencia **Seguimiento de procesos**, el cargo de docente tutor también demuestra el mejor desempeño en comparación con los docentes de aula y los docentes orientadores.





Gráfica 8 Valoración promedio por competencia de la gestión comunitaria para docentes 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

En relación con el área de **Gestión Comunitaria**, la gráfica 13 muestra que las competencias de **Comunicación institucional e Interacción con la comunidad y el entorno** fueron mejor valoradas en el caso del docente orientador. Este cargo obtuvo el puntaje más alto en la valoración final de ambas competencias, superando tanto al docente de aula como al docente tutor.

Por último, a modo de resumen, se muestran los resultados obtenidos por institución educativa en cada una de las competencias funcionales, tanto para el cargo de directivo docente (rector y coordinador) como el de docente (de aula, orientador y tutor). Por lo tanto, en las tablas 5 pueden observarse los establecimientos educativos, las valoraciones finales promedio obtenidas en cada competencia

Tabla 5 Valoración final promedio por competencia funcional por institución educativa- directivos docentes y docentes 2024

INSTITUCION EDUCATIVA	Planación y organización directiva	Ejecucion	Dominio curricular	Evaluación del aprendizaje	Pedagógica y didáctica	Innovación y direccionamiento de procesos académicos	Uso de recursos	Seguimiento de procesos	Administración de recursos	Gestión del talento humano	Comunicación institucional
IE BUENOS AIRES	96,7	95,7	97,4	94,6	94,8	95,0	94,5	94,2	96,7	97,0	95,6
IE CAZUCA			91,2	90,1	90,4		90,9	90,0			90,3
IE CHILOE			88,5	88,3	88,6		88,1	88,0			87,6
IE CIUDAD LATINA	95,5	92,5	96,7	96,5	96,7	93,0	96,9	97,2	94,0	95,5	96,9
IE CIUDAD VERDE	95,7	95,3	93,3	92,4	92,9	94,7	91,7	92,2	95,7	95,3	92,1
IE CIUDADELA SUCRE	97,0	96,0	93,9	91,1	93,1	96,0	93,6	90,4	94,0	95,0	93,5
IE COMPARTIR	89,5	93,5	93,3	92,2	93,0	95,5	92,7	92,7	94,0	94,5	92,5
IE EDUARDO SANTOS	91,3	94,3	94,4	94,0	94,5	92,0	94,0	94,3	92,8	95,2	93,8
IE EL BOSQUE	90,7	91,5	93,7	93,4	93,6	91,3	93,6	93,2	92,0	92,7	92,8
IE EUGENIO DIAZ CASTRO	91,0	96,5	95,4	94,8	95,2	93,5	95,4	95,6	95,5	96,0	96,0
IE GABRIEL GARCIA MARQUEZ	91,5	92,3	92,9	92,4	92,9	90,5	91,5	92,0	91,0	92,0	92,1
IE GENERAL SANTANDER	93,3	93,0	92,1	91,9	92,2	93,7	91,4	91,5	92,7	90,7	91,5
IE INTEGRADO DE SOACHA	94,0	93,0	93,8	92,8	93,4	93,5	93,4	92,9	92,1	92,1	93,3
IE JULIO CESAR TURBAY AYALA	72,0	72,0	98,3	98,3	96,5	72,0	98,1	98,1	72,0	72,0	96,4





INSTITUCION EDUATIVA	Planeacion y organizacion directiva	Ejecucion	Dominio curricular	Evaluacion del aprendizaje	Pedagogica y didactica	Innovacion y direccionamiento de procesos academicos	Uso de recursos	Seguimiento de procesos	Administracion de recursos	Gestion del talento humano	Comunicacion institucional
IE LA DESPENSA	95,0	95,0	89,2	89,1	89,1	96,0	88,7	89,0	92,0	92,0	88,9
IE LAS VILLAS	98,0	98,0	95,1	94,8	94,9	98,0	94,8	95,1	98,0	98,5	94,6
IE LEON XIII	90,0	90,0	90,3	89,8	90,3	90,0	90,0	89,4	90,0	90,0	89,5
IE LUIS CARLOS GALAN			95,8	94,7	94,7		95,1	94,4			95,4
IE LUIS HENRIQUEZ			98,0	94,2	94,2		95,1	93,9			94,4
IE MANUELA BELTRAN	97,0	97,0	93,5	93,3	93,6	97,0	93,5	92,9	97,0	96,8	93,2
IE NUEVO COMPARTIR	97,5	97,5	92,2	91,4	91,5	96,5	91,1	91,1	96,9	97,4	91,7
IE PAZ Y ESPERANZA			95,7	95,7	96,2		95,7	95,6			95,6
IE RICAURTE	95,5	95,0	91,7	91,5	92,1	95,5	91,6	91,2	94,5	95,5	91,7
IE SAN MATEO	96,9	96,9	92,4	92,3	92,8	96,9	92,3	92,3	96,9	96,9	92,8
IE SANTA ANA			96,9	96,2	96,3		96,6	96,3			95,9
IE SOACHA AVANZA - LA UNIDAD	93,3	93,3	95,0	94,7	95,3	94,3	95,1	94,5	93,7	94,8	94,7
Total general	92,4	92,7	93,6	92,9	93,2	92,5	93,0	92,8	92,5	92,8	92,9

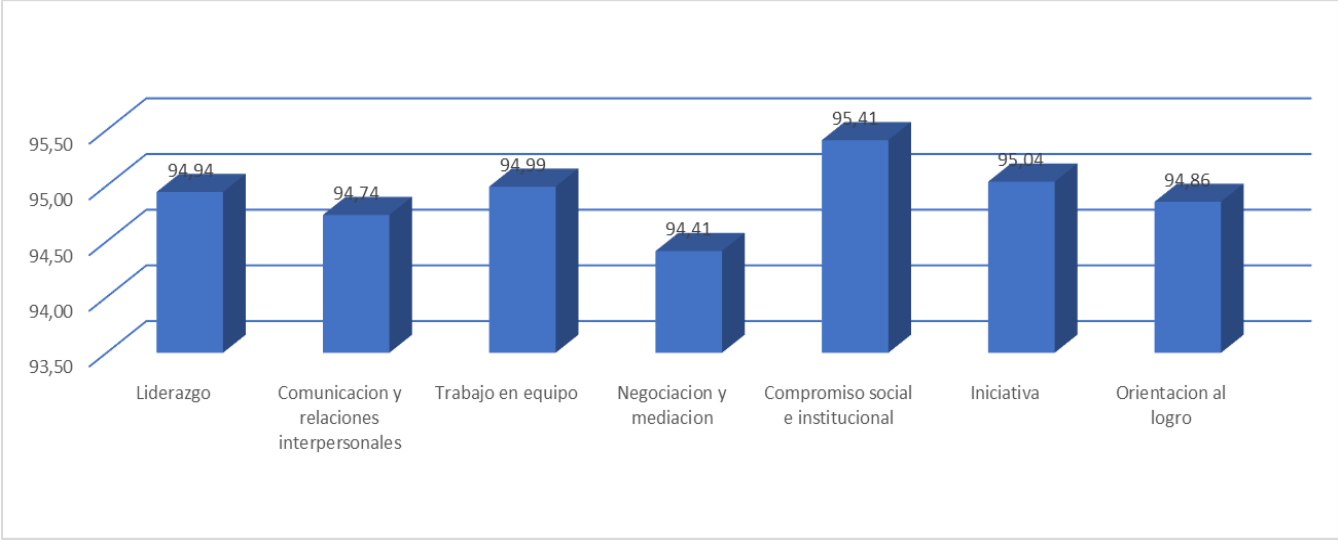
Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Competencias comportamentales

Las competencias comportamentales hacen referencia a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones; son transversales a las diferentes áreas de gestión y a los diferentes cargos de desempeño en la institución educativa. En ese sentido, se presentarán los resultados obtenidos por toda la población evaluada en relación con estas competencias seleccionadas.

Docentes y Directivos docentes

Gráfica 9 Valoración final promedio de competencias comportamentales docentes y directivos docentes 2024



Fuente: Sistema Humano, Evaluación de Desempeño

Como se observa en la gráfica 14, las valoraciones promedio obtenidas por los docentes y directivos docentes en las competencias evaluadas superan los 94 puntos, lo que indica un nivel de desempeño sobresaliente. Este resultado evidencia no solo un sólido dominio técnico y pedagógico en sus respectivas áreas, sino también un compromiso ético y humano que trasciende la mera transmisión de conocimientos.





La alta puntuación sugiere que los educadores desempeñan su labor dentro de un marco de calidad humana, actuando con responsabilidad, empatía y profesionalismo en su interacción con los estudiantes, los colegas y la comunidad educativa en general. Además, este desempeño refleja una clara alineación con los principios fundamentales de la ética profesional, como la integridad, el respeto, la justicia y la búsqueda constante del bien común en el contexto educativo. En conjunto, estos elementos permiten inferir que la práctica educativa de los docentes evaluados contribuye significativamente a la construcción de ambientes escolares positivos, inclusivos y orientados al desarrollo integral de los estudiantes.

Necesidades de formación detectadas

De conformidad con el propósito del proceso de evaluación del desempeño laboral de los docentes y directivos docentes de la entidad territorial orientado a identificar aspectos susceptibles de mejoramiento, tanto en el ámbito personal y profesional del evaluado como en el cumplimiento de las metas institucionales y la calidad educativa del territorio (es decir, se evalúa para mejorar), este informe presenta a continuación algunos elementos clave a considerar en los planes territoriales de capacitación docente.

Si bien el Municipio de Soacha obtuvo valoraciones promedio que lo ubican en la categoría de Sobresaliente, las temáticas propuestas permitirán consolidar y fortalecer el quehacer pedagógico, contribuyendo no solo a la mejora continua en la evaluación del desempeño laboral, sino también al fortalecimiento de los resultados institucionales y del aprendizaje estudiantil.

A continuación, se discriminan algunas de las temáticas de formación y/o actualización de acuerdo a una encuesta realizada sobre necesidades de formación, para el mejoramiento de su desempeño como docente o directivo docente.

Tabla 6 Necesidades de formación identificadas en el proceso evaluativo

Línea Educativa	Nivel / Perfil	Temática de Formación
Gerencia Educativa	Directivos Docentes	Liderazgo directivo, Políticas Públicas, Legislación y procesos de gestión de calidad educativa
Calidad educativa	Directivos Docentes y docentes	Gestión curricular y articulación por ciclos o niveles
Innovación y transformación	Directivos Docentes y docentes	Gestión proyectos pedagógicos innovadores
	Directivos Docentes y docentes	TIC aplicadas a la educación
Evaluación y seguimiento	Directivos Docentes y docentes	Análisis de datos institucionales y toma de decisiones
Comunicación institucional	Directivos Docentes y docentes	Comunicación asertiva Clima organizacional





Conclusiones

A partir de la información recopilada mediante los diferentes criterios aplicados a los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales del municipio de Soacha, correspondiente a la vigencia 2024, se derivan las siguientes conclusiones:

- La evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y directivos docentes se caracteriza por ser un proceso estructurado, fundamentado en principios de confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia. Este proceso contempla etapas, mecanismos, categorías y criterios que responden a las dinámicas propias del quehacer educativo en el contexto institucional, en coherencia con la normatividad vigente del sector educativo.
- La valoración promedio a nivel municipal obtenida por el universo docente durante los últimos tres años ha venido presentando un pequeño incremento, pasando de 94,7, en 2023 a 95,7 en 2024. Se mantiene en la categoría cualitativa “sobresaliente”, con una variación porcentual de 1,5% en el periodo analizado. En comparación con vigencias anteriores, se evidencia un ligero aumento en la valoración final promedio perceptual.
- En la vigencia 2024, el 100% de los rectores, coordinadores y docentes tutores, se ubican en la categoría cualitativa sobresaliente, lo que indica un logro excepcional en el cumplimiento de los compromisos pactados y se superó lo esperado en relación con las funciones de sus cargos y las actuaciones intencionales atribuidas a las competencias tanto funcionales como comportamentales evaluadas, no se registra ninguno en la categoría cualitativa No Satisfactorio.
- La institución educativa que presenta resultados excepcionales es Julio Cesar Turbay Ayala, la cual ha venido registrando, valoraciones promedio sobre los 98 puntos, ubicándose en primer lugar. Esto demuestra que sus docentes y directivos docentes son evaluados en cada competencia con puntuaciones correspondientes a la categoría “Sobresaliente”.
- En cuanto a la distribución por comunas, se observa que los 181 educadores de la comuna 4 obtuvieron una valoración final promedio es de 95.91 puntos porcentuales, en contraste con los 275 educadores de la comuna 3 cuya valoración final promedio se encuentra sobre los 94.01 puntos porcentuales
- El cargo mejor evaluado a nivel municipal es el que corresponde a docente tutor, cargo desempeñado por Docentes comisionados para prestar el servicio educativo en las instituciones educativas focalizadas por el programa para la excelencia docente y académica Todos a Aprender del Ministerio de Educación Nacional. Sus resultados promedio se ubican sobre los 97 puntos porcentuales.
- Si bien todas las asignaturas están clasificadas en la categoría cualitativa sobresaliente, la que refleja una valoración final promedio más alta, en comparación con las demás es Edu Artística-Danzas con 96,9 puntos. Por otro lado, la valoración final promedio más baja la presenta la asignatura de Edu Artística- Artes Escénicas, con un promedio de 91,2 puntos porcentuales.
- Respecto a los resultados promedio obtenidos por los docentes y directivos docentes según su escalafón, aquellos ubicados en el grado 1A obtuvieron la valoración final promedio más baja con 92,9 puntos. Mientras que aquellos en el cuyo escalafón se encuentra en grado D (formación doctoral), obtuvieron valoraciones finales promedio sobre los 96 puntos. Se evidencia que, a medida que se asciende en el escalafón, los docentes obtienen mejores resultados, especialmente





quienes han acreditado formación posgradual (especialización- maestría) o han superado procesos de ascenso y reubicación salarial mediante evaluación de competencias.

- En cuanto a las áreas de gestión educativa vinculadas directamente con las competencias funcionales mediante las cuales se evalúa el desempeño del docente y directivo docente en su ejercicio laboral, se puede concluir que:

Para la **gestión directiva** se observa una leve diferencia en los resultados promedio obtenidos por los rectores y coordinadores, pues si bien ambos cargos se ubican en el nivel sobresaliente tanto para la competencia de *Planeación y Organización Directiva* con para la de *Ejecución*, los coordinadores evidencian mejor desempeño en lo relacionado con la orientación y direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar. En efecto, es necesario continuar fortalecer procesos de organización, implementación y seguimiento del funcionamiento general de la institución.

Para la **gestión académica** se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias asociadas a ésta. Para ambos tipos de cargo, la gestión constituye la esencia del trabajo en los establecimientos educativos, ya que orienta las acciones hacia el logro del aprendizaje y el desarrollo de las competencias fundamentales para el desarrollo personal, social y profesional de los estudiantes. En consecuencia, se evidencia un adecuado desarrollo de procesos de innovación, y diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales y seguimiento académico.

La **gestión administrativa** evidencia resultados cuyo promedio se ubica en el nivel sobresaliente en las competencias asociadas a ésta. Asimismo, se observa una leve diferencia entre los cargos evaluados, no obstante, esta área constituye un soporte fundamental para el trabajo institucional. En consecuencia, se puede afirmar que existe un adecuado desarrollo de los procesos de administración de los recursos (físicos, tecnológicos, financieros y humanos) disponibles en las instituciones educativas.

Finalmente, en el área de **gestión de la comunidad** se obtuvieron resultados sobresalientes en las competencias de *comunicación institucional* e *interacción con la comunidad y entorno*, pues como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; tal como lo indica su denominación, esta área se encarga de fortalecer las relaciones entre la institución y la comunidad, promoviendo la participación, la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales desde una perspectiva de inclusión, así como la prevención de riesgos.





Recomendaciones

Atendiendo a las conclusiones consignadas en el presente informe, se sugieren las siguientes recomendaciones, las cuales pueden ser tenidas en cuenta tanto por los establecimientos educativos como por la Secretaría de Educación:

- Para garantizar el debido proceso; es fundamental realizar una revisión constante de la normatividad vigente establecida por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en relación con la evaluación anual de desempeño. Esto permitirá asegurar el cumplimiento de los lineamientos legales y metodológicos, así como fortalecer la transparencia del proceso.
- Fortalecimiento del seguimiento institucional; se recomienda implementar acciones sistemáticas de seguimiento que permitan a la entidad territorial verificar la correcta ejecución de cada una de las etapas del proceso de evaluación del desempeño laboral de los docentes y directivos docentes. Este seguimiento facilitará la identificación de oportunidades de mejora y la realización de ajustes pertinentes, siempre en concordancia con la normatividad vigente.
- Análisis de resultados; dado que los procesos evaluativos son herramientas claves para el mejoramiento de la calidad educativa, es necesario que los resultados de la evaluación anual de desempeño se analicen de manera objetiva y relacional, en conjunto con los resultados de la evaluación de estudiantes y la evaluación Institucional docentes obtenidos en los procesos de evaluación de estudiantes y evaluación institucional. Este enfoque permitirá obtener conclusiones más ajustadas a la realidad del municipio y proyectar metas de mejora que impacten positivamente en los tres procesos.
- Diseño de instrumentos complementarios; se sugiere desarrollar y aplicar herramientas rigurosas que permitan recolectar y sistematizar información específica sobre las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes del municipio, así como instrumentos rigurosos que permitan recolectar y sistematizar información relacionada, puntualmente, con las necesidades de formación de los docentes y directivos docentes del Municipio, así como acudir a otras fuentes de información de la misma Entidad Territorial y que permitan lograr información más acertada y concreta.
- Aunque los resultados obtenidos en las competencias comportamentales fueron sobresaliente, es importante destacar su relevancia dentro del proceso evaluativo. Estas competencias que, aunque representan un porcentaje menor frente a las funcionales, son esenciales para su movilización y tienen un impacto significativo en el clima Laboral y escolar.

